

CAO 24 november 2003  
Geregistreerd op 16 januari 2004 onder nr. 69344/CO/329000  
KB 24 augustus 2005  
BS 13 oktober 2005

**Paritair Comité voor de socioculturele sector**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 november 2003 inzake vastlegging van de arbeidsvoorwaarden in de Nederlandstalige organisaties voor socioprofessionele inschakeling in Brussel, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juni 2005**

**Artikel 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de Nederlandstalige organisaties voor socioprofessionele inschakeling (SPI) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, zijnde:

- Overleg Opleidings- en Tewerkstellingsprojecten Brussel (OOTB) vzw,
- de Nederlandstalige werkende partners voor SPI in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest,
- de Nederlandstalige organisaties met geco-omkadering vanwege de Brusselse Gewestelijke Dienst voor

Arbeidsbemiddeling (BGDA) voor doorstromingsprojecten. Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel.

**Artikel 2.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst legt de algemene regels vast inzake de arbeidsvoorwaarden. Aan de werkgevers en werknemers wordt echter de vrijheid gelaten gunstigere voorwaarden overeen te komen, onder meer rekening houdend met bekwaamheid of persoonlijke verdiensten van de betrokkenen.

**Artikel 3. § 1.** De *baremastructuur* zoals vastgelegd in de tabel, met de bijhorende barema's aan 100%, is vanaf 1 januari 2005 van toepassing op de werknemers bij OOTB, op het voor de uitvoering van de SPI-conventie ingezet en door de BGDA aanvaard personeel van de werkende partners voor SPI, en op de DSP-omkaderingsgeco's. voor de andere werknemers is de baremastructuur zoals vastgelegd in de tabel, met de bijhorende barema's aan 100%, van toepassing vanaf 1 januari 2006. (*gewijzigd door CAO van 3 juni 2005*)

### BAREMASTRUCTUUR

Funcities	Barema (aanvang anciënniteit)	Minimale toegangsvereisten
Verantwoordelijke <diensthoofd, afdelingshoofd, ...>	B1a (21 jaar)	Hoger onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring
Funcie van universitair niveau*	L1 (22 jaar)	Licentiaat, master, doctor of diploma hoger onderwijs lange type, of gelijkwaardig door nascholing, stages en/of ervaring
Sociocultureel medewerker met inhoudelijke verantwoordelijkheid voor de functie (cat. 1) <educatief medewerker, vormingswerker, cultuurfunctionaris, consulent, (ped)agogisch medewerker, sociaal-cultureel werker, vrijgestelde, jeugdwerker, cursusleider, opbouwwerker, integratiewerker, buurtwerker, redacteur, documentalist, , studiemedewerker, ... >	B1c (21 jaar) - - - ----- B1b (21 jaar)	Hoger onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring -----Zes jaar relevante ervaring als medewerker cat. 1 **/**
Uitvoerend en/of ondersteunend sociocultureel medewerker (cat. 2) <begeleider, projectwerker, participatiemedewerker, animator, groepsbegeleider, ...>	B2b (20 jaar) B2a (20 jaar) MV2 (21 jaar)	Lager secundair onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring ----- - - Hoger secundair onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring, of zes jaar relevante ervaring als medewerker cat. 2 **/**  ----- Zes jaar relevante ervaring als medewerker cat. 2 in B2a **/**
Assistent voor uitvoering van socioculturele deeltaken (cat. 3) <'assistent', stagiair, ...>	B3 (18 jaar)	Geen
Administratief, technisch en/of logistiek verantwoordelijke	A1 (21 jaar)	Hoger onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring
ATL-medewerker <boekhouder, informaticus, administratief medewerker, polyvalent administratief medewerker, technicus, theatertechnicus, ...>	A2 (20 jaar)	Hoger secundair onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring
ATL-assistent <onthaalmedewerker, telefonist, baliemedewerker, bewakingspersoneel, toezichtpersoneel, keukenpersoneel, kopiist, ...>	A3 (18 jaar)	Lager secundair onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring
Onderhoudspersoneel	L4 (18 jaar)	Geen

\*geldt slechts voor de functies waarvoor de werkgever, al dan niet volgens de vereisten van de subsidiërende overheid, een diploma eist van licentiaat, master, doctor of van het hoger onderwijs lange type, of gelijkwaardigheid door nascholing, stages en/of ervaring.

\*\*de werkgever kan het volgen van een bijscholingscursus, al dan niet door de betrokken deelsector georganiseerd, opleggen

\*\*\*bij overgang naar een andere organisatie geldt dit barema slechts na afloop van de proefperiode; tijdens de proefperiode is het lagere barema van toepassing

§ 2. Met ingang van 1 juli 2002 worden deze barema's voor minimum 80% toegepast voor de werknemers bij OOTB, voor het voor de uitvoering van de SPI-conventie ingezet en door de BGDA aanvaard personeel van de werkende partners voor SPI, en voor de DSP-omkaderingsgeco's. Daarbij wordt ook rekening gehouden met het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, zoals vastgelegd door CAO nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad.

§ 3. Met ingang van 1 januari 2004 worden deze barema's voor minimum 90% toegepast, voor de werknemers bij OOTB, voor het voor de uitvoering van de SPI-conventie ingezet en door de BGDA aanvaard personeel van de werkende partners voor SPI, en voor de DSP-omkaderingsgeco's. Daarbij wordt ook rekening gehouden met het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, zoals vastgelegd door CAO nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad.

§ 4. Zogenaamde huisbarema's, vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst op organisatieniveau, in het arbeidsreglement of in een andere schriftelijke overeenkomst, blijven van toepassing voor zover het loonbedragen betreft die hoger liggen dan de bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde sectorbarema's.

**Artikel 4.** § 1. Een *eindejaarspremie* wordt, volgens de modaliteiten bepaald in de volgende paragrafen, vanaf 2005 aan de werknemers betaald aan de werknemers bij OOTB, aan het voor de uitvoering van de SPI-conventie ingezet en door de BGDA aanvaard personeel van de werkende partners voor SPI, en aan de DSP-omkaderingsgeco's. vanaf 2006 zal de eindejaarspremie volgens dezelfde modaliteiten betaald worden aan alle werknemers. *(gewijzigd door CAO van 3 juni 2005)*

§ 2. Het vaste geïndexeerde gedeelte van de eindejaarspremie bedraagt 270,93 euro (basis 1-11-2003). Het bedrag wordt elk jaar aan de index aangepast. Het indexpercentage wordt berekend door het indexcijfer van oktober van het lopende jaar te delen door het indexcijfer van oktober van het vorige jaar. Het percentage wordt berekend tot op vier decimalen.

§ 3. Het vaste niet-geïndexeerde gedeelte van de eindejaarspremie bedraagt 55,08 euro.

§ 4. Het loonafhankelijke, variabele gedeelte van de eindejaarspremie bedraagt 2,5% van het brutojaarloon. Voor de berekening ervan wordt het normale brutomaandloon van de betrokken werknemer van oktober van het lopende jaar vermenigvuldigd met twaalf.

§ 5. Het totale bedrag van de premie, zoals vastgelegd in de vorige paragrafen, wordt uitgekeerd aan de werknemer die verbonden is door een voltijdse arbeidsovereenkomst en volledig gewerkt heeft of daarmee gelijkgestelde afwezigheidsperiodes, zoals verder bepaald in dit artikel, kan invoeren en die zijn gehele loon heeft of zou hebben genoten tijdens de gehele referentieperiode. De referentieperiode loopt van 1 januari tot 30 september.

§6. Voor deeltijds tewerkgestelde werknemer worden de vaste bedragen van de premie herleid naar rata van de contractuele arbeidsduur.

§7. Wanneer een werknemer het totale bedrag van de premie niet kan genieten omdat hij in dienst of uit dienst is getreden in de loop van de referentieperiode, wordt het bedrag ervan aangepast, evenredig met de verrichte arbeid en/of daarmee gelijkgestelde periodes. Elke arbeidsovereenkomst, ingegaan vóór de dertiende dag van de maand, wordt beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor een volledige maand.

§ 8. Iedere volledig gewerkte of daarmee gelijkgestelde maand, tijdens de referentieperiode, geeft recht op 1/9de van het bedrag van de premie, berekend overeenkomstig de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Worden gelijkgesteld met gewerkte of als dusdanig beschouwde dagen, de inactiviteitsperiodes, vastgelegd bij KB van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene

uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders. Schorsingen wegens loopbaanonderbreking en conventionele schorsingen van de arbeidsovereenkomst worden niet gelijkgesteld met effectieve prestaties.

§ 9. De eindejaarspremie is niet verschuldigd voor arbeidsprestaties of gelijkgestelde periodes tijdens een proefperiode waarin de arbeidsovereenkomst werd beëindigd. De eindejaarspremie is evenmin verschuldigd aan de werknemers die zich in de proefperiode bevinden op het ogenblik van de betaling ervan.

§ 10. Deze premie vervangt in de toepasselijke gevallen de in de organisatie al toegekende eindejaarspremie of dertiende maand ten belope van het bij deze overeenkomst vastgelegde bedrag.

**Artikel 5.** Voor de *permanente vorming* van het personeel van OOTB en de DSP-omkaderingsgeco's kunnen de betrokken organisaties een uitgewerkt opleidingsplan voorleggen aan het Sociaal Fonds voor het Sociaal Cultureel Werk van de Vlaamse Gemeenschap. Het Fonds zal het geld dat het daartoe ontvangt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, verdelen over de goedgekeurde initiatieven.

**Artikel 6.** Voor de *vervangende tewerkstelling in het kader van de 'eindeloopbaanregeling'*, zoals vastgelegd in de CAO van 20 november 2000 inzake arbeidsvrijstelling voor oudere werknemers in de socioculturele sector, kunnen de betrokken organisaties voor het personeel van OOTB en de DSP-omkaderingsgeco's een tussenkost krijgen van het Sociaal Fonds voor het Sociaal Cultureel Werk van de Vlaamse Gemeenschap. Het Fonds wordt belast met de verdeling van het geld dat het daartoe ontvangt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

**Artikel 7.** Wat de *syndicale premie* betreft, wordt verwezen naar de CAO van PC 329 van 16 oktober 2002 tot toekenning van een syndicale premie. Het intersyndicaal fonds staat in voor de uitvoering, in samenwerking met de BGDA, van punt 4.2 van het protocolakkoord van 4 december 2002.

**Artikel 8.** De ondertekenende Vlaamse sociale partners zullen in het vierde trimester van 2005 een gezamenlijke evaluatie maken van de uitvoering van deze overeenkomst. Zij zullen daarbij nagaan of de nodige middelen voorhanden zijn en of aan alle noodzakelijke voorwaarden voldaan is voor de uitvoering ervan en voor de uitbreiding van het toepassingsgebied naar alle werknemers in de betrokken organisaties. (*gewijzigd door CAO van 3 juni 2005*)

**Artikel 9.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd; zij treedt in werking op 1 juli 2002.

Zij wordt uitgevoerd op voorwaarde van een effectieve terbeschikkingstelling van de financiële middelen voor de uitvoering van het 'Protocolakkoord tot bepaling van de modaliteiten inzake de toepassing van het non-profitakkoord van 23 juni 2000 op de sector van de socioprofessionele inschakeling. Gewestelijk gedeelte' van 4 december 2002.

Zij zal op verzoek van een ondertekenende partij kunnen herzien of opgezegd worden, met een opzeggingstermijn van drie maanden, aangetekend te betekenen aan de voorzitter van het paritair comité.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties gaan de verbintenis aan deze binnen één maand na ontvangst te bespreken.

Bijlage: loonbedragen: jaarloon (index 126,83) en maandbedragen (lonen op 1-7-03), met de toepassingspercentages.

Brussel, 24 november 2003